

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

La CGT propose...

Le droit à un emploi choisi, stable et de qualité pour les salariés saisonniers, proposition inscrite dans celle du statut du travail salarié.

Cela suppose, le droit à un emploi maintenu tout au long de l'année en contrat à durée indéterminée dans le cadre de notre proposition de sécurité sociale professionnelle.

Ce qui existe aujourd'hui

Environ deux millions de salariés travaillent en contrat à durée déterminée « saisonnier » en France. Ce salariat est en constante augmentation non en raison d'un développement des activités saisonnières mais par une précarisation de l'emploi permanent. Le tourisme et l'agriculture génèrent pour partie une activité irrégulière sur l'année mais les contrats saisonniers sont de plus en plus utilisés dans de nombreux secteurs comme la grande distribution, le cadre légal étant flou et peu respecté.

Le travail saisonnier est difficile à appréhender de par la diversité des secteurs et des salariés : jobs étudiants, privés d'emploi, saisonniers en raison du type de métiers (remontées mécaniques par exemple).

Mais qu'il s'agisse de saisonniers d'une seule saison ou de multiples saisons les problèmes rencontrés sont les mêmes : qualifications non reconnues, précarité, droit du travail non respecté. L'accès à la formation est très compliqué à obtenir.

Les conditions de logement sont souvent indignes et onéreuses.

Les salaires dépassent rarement le SMIC, les conditions de travail sont pénibles et la réglementation en matière de temps de travail ou de santé au travail très peu respectée.

Le travail illégal, que ce soit par dissimulation d'emplois salariés ou par dissimulation d'heures de travail réalisées mais non rémunérées, est légion dans ces secteurs d'activité.

Le principal problème juridique est celui d'une définition claire de la saison. Ce sont des circulaires qui définissent la saison et précisent les activités concernées. « *Un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année* ».

« *La saison ne devrait pas dépasser huit mois par an* ».

« Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations ».

La durée du contrat saisonnier doit, en principe, être conclue pour une période ne devant pas dépasser huit mois pour conserver un caractère saisonnier. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doi-

vent être indépendantes de la volonté de l'employeur.

Cette définition floue se conjugue avec des mesures rendant le CDD saisonnier très attractif pour les employeurs (pas de versement de la prime de précarité).

Néanmoins que ce soit pour la formation, le logement ou la santé des accords paritaires interprofessionnels et des chartes ont été signés dans les régions et les départements afin d'améliorer les conditions de vie des saisonniers.

Les moyens pour y parvenir

Pour atteindre cet objectif une première étape doit consister à obtenir :

- que le contrat à temps plein et à durée indéterminée soit la norme (reconnaissance de la pluriactivité, alternance de période de formation/emploi/congés, reconduction automatique des contrats ...)
- le recours au CDD de droit commun dans le cadre strict de la saison, par l'utilisation de la notion d'accroissement temporaire d'activité permettant le versement de la prime de précarité ;
- que la « saisonnalité » soit définie juridiquement d'une façon plus précise avec des motifs strictement limités et identifiés par catégories d'entreprise ;
- La suppression des exonérations sociales et toutes formes de dispositifs d'incitation aux contrats saisonniers ;
- des droits et des garanties progressifs et transférables d'un contrat à l'autre

qui ne doivent pas suivre le rythme des saisons ;

- une protection sociale adaptée avec des droits à retraite ;
- la facilité et le libre accès au développement des compétences professionnelles grâce à une formation diplômante choisie et adaptée ;
- de développer une GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) territoriale permettant de réintroduire une diversification de l'activité économique ;
- le droit à la démocratie sociale, aux IRP (délégués de site, CHSCTE de site, comités interentreprises) ;
- avec la CES (Confédération européenne des syndicats), une directive européenne de l'emploi saisonnier garantissant aux salariés détachés par les tours opérateurs étrangers l'application des droits du pays pour lequel ils sont salariés.